

■ 強制労働と児童労働の禁止

ムサシでは、入社時に年齢確認を行い、児童労働の発生を防止しています。また、入社時における身分証の預かりや離職の制限を行わず、本人の意思を尊重し、自由な行動を制限するような行為は行っていません。

また、人権侵害を許容する企業との取引は行っていません。

■ 差別の禁止・多様性の尊重

お客様、お取引先様、ムサシで働く人を問わず、他者について、出生・国籍・人種・民族・信条・宗教・性別・年齢・知的身体的障害・病歴・学歴・社会的地位などを理由とした、いかなる差別も行いません。

文化や宗教における価値観の多様化に対応するためには、一緒に働く従業員とのコミュニケーション、相互理解が大事な要素となります。そこで、宗教的配慮を必要とする従業員のために、本社厚生会館内にPrayer Roomを設置しています。

ムサシは、多様性を尊重し、公正・公平な人財採用・登用の推進に取り組んでいます。今後も多様性を積極的に認め合う環境を構築していきます。

多様性の尊重における取り組みに関して、詳しくは下記の開示をご覧ください

[ダイバーシティ&インクルージョン](#)

■ ハラスメントの防止

人格や尊厳を傷つけたり、不利益や脅威、不快感を与えるような、あらゆる種類のハラスメント（いじめ、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど）を防止する対策に取り組んでいます。

ムサシでは、「わたしたちのコンプライアンス」を用いて、従業員一人ひとりが人権の重要性に関する理解を深めるよう努めています。社内ポータルサイト上に研修コンテンツを設置することで、働き方に合わせて、いつでも研修を実施できる環境を整備しています。また、新任管理職や海外赴任者に対しては、事例を用いたワークショップを行い、自身の環境変化と合わせたハラスメントに対する教育を行っています。この研修の中では、部下などから報告を受けた際の取り扱いについても言及しています。さらに当社役員に対しては、啓蒙活動としてコンプライアンスチェックを年に1回実施しています。これらの実施により、ハラスメントに対する認識を高め、人権侵害のない職場環境づくりに努めています。

さらに、内部通報窓口である「ムサシ企業倫理提案窓口（呼称：オープンドア）」を設置し企業倫理やコンプライアンスに関する提案を受け付けています。

利用にあたっては、ムサシに勤める全ての従業員はもちろんのこと、関係取引先や地域の皆様からの提案も受け付けられるようオープンに設置しています。提案を行った方のプライバシーを保護し、提案したことにより不利益を被ることが無いよう保護を図るとともに、匿名での提案も受け付けています。

内部通報窓口に関して、詳しくは下記の開示をご覧ください

[内部通報窓口の整備状況](#)

■ 公平な処遇・評価

性別や年齢等によって差別的な募集・採用条件を設けることや、国籍・信条や社会的身分、人種、性別、性的指向（LGBT等）、宗教、障がい、年齢、出身、雇用形態を理由として、賃金や休暇等の労働条件、昇格や異動および研修や訓練等の教育の機会について差別的な扱いはしません。職務役割や仕事の成果、行動を把握し評価する人事考課制度の下、その結果を昇給、賞与、昇格、能力開発等に反映する公正な処遇を行っています。

例えば、同一労働・同一賃金の考えに基づき、同一職群等級の従業員では、給与に男女の格差はありません。また、人事考課は、単なる査定ではなく、従業員の仕事に対する意欲や能力開発を促し、より良い仕事が行われるように活かしていくことを目的としています。そのため、人事考課の結果については、直属の上司によるフィードバック面談を行うことにより、期待成果や期待行動を本人に開示し率直な会話の場を設けるしくみを構築しています。

■ 現地人財の雇用

ムサシは、世界14か国、36拠点で事業活動を行っています。事業を展開する各国の労働法令を遵守し、各国で現地の人財を採用・雇用します。

■ 労働基準遵守

事業を展開する各国の労働法令や最低賃金基準など、労働基準を遵守しています。

なお、2023年度は労働問題に関する事案の発生はありませんでした。

■ 適正な給与の順守

働く従業員に対して、事業を展開する各国の労働法令や最低賃金基準を遵守し、生活物価に応じた適正な給与を得られるようにします。

■ 安全で健康的な労働環境の提供

ムサシは、「安全なくして生産なし」を労働安全衛生活動の基本理念とし、従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全に働くことが出来るよう、職場の整理・整頓・清掃を徹底し、快適で安全な職場環境づくりに努めています。

労働災害撲滅のため再発防止対策の共有に留まらず、不安全状態・不安全行動が無い職場に向けて、例えば、安全衛生計画に基づく、過去の労働災害を教訓とした危険体感訓練や、職場安全・衛生パトロールを産業医と実施するなど、様々な安全教育プログラムや仕組みを推進し、重大災害や事故の減少に結びつけています。

安全衛生の取り組みに関して、詳しくは下記の開示をご覧ください

[労働安全衛生の取り組みと実績](#)

また、働き続けたいと思える環境整備【ウェルビーイングの実現】のために、従業員が健康で安全に働ける職場環境を目指して健康経営にも積極的に取り組んでいます。

心身の健康は、個々人やその家族の幸せと事業活動を行う礎です。人生100年時代、健康の価値はより重要になっています。当社は、従業員とともに健康管理・増進に努めてまいります。

健康経営の取り組みに関して、詳しくは下記の開示をご覧ください

[健康経営の基本的な考え方と目標および推進体制](#)

[社員の健康維持・増進への取り組み](#)

■ 自由闊達な対話環境の創出

従業員と会社はお互いの立場を尊重し、相互理解を深め、信頼関係を持ち、何事においても誠実に話し合う努力をします。

従業員が結社をする自由、またはしない自由および団体交渉の自由を尊重し、法令、慣行や各国・地域の慣習に従い、課題の解決を図ります。

■ ステークホルダーエンゲージメント

持続的な成長とサステナブルな社会への貢献を実現するためには、ムサシで働くすべての従業員やビジネスパートナーのそれぞれが、それぞれの持つ能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける環境づくりが必要です。そのため、ステークホルダーとの対話を重ね、健全な関係の維持・発展に努めています。

ステークホルダーエンゲージメントの取り組みに関して、詳しくは下記の開示をご覧ください

[ステークホルダーエンゲージメント](#)

■ 教育・啓発

ムサシは、わたしたちが取り組む人権課題（人権方針補足事項）を理解し、実践するための人育を実施しています。その教育は、役員、管理職、その他ムサシに従事する全ての従業員など各階層別に対し行っています。

役員に対しては、啓蒙活動としてコンプライアンスチェックを年に1回実施しています。管理職においては、新任管理職や海外赴任時に、事例を用いたワークショップを行い、自身の環境変化と合わせたハラスメントに対する教育を行っています。また、その他の全ての従業員 及び 管理職に対してコンプライアンス研修を年1回実施しており、社内ポータルサイト上に研修コンテンツを設置することで、働き方に合わせて、いつでも・どこでも受講できる環境を整備しています。

これらの研修、チェックの中で人権問題にも触れることで社会課題の理解と企業責任の認識を高め、一人ひとりが行動へと繋げる意識を促しています。

本研修に関して、詳しくは下記の開示をご覧ください

[コンプライアンス研修の実施](#)

■ 苦情処理メカニズム

ムサシでは、内部通報窓口である「ムサシ企業倫理提案窓口」を設置し人権問題を含めた企業倫理やコンプライアンスに関する提案を受け付けています。

利用にあたっては、ムサシに勤める全ての従業員はもちろんのこと、関係取引先や地域の皆様からの提案も受け付けられるようオープンに設置しています。提案を行った方のプライバシーを保護し、提案したことにより不利益を被ることが無いよう保護を図るとともに、匿名での提案も受け付けています。これらの体制は、ムサシグローバルポリシーに定めており、各地域・拠点で運営し、グループ全体で取り組んでいます。

なお、2023年度は重大な人権侵害に関わる事案の発生はありませんでした。

内部通報窓口に関して、詳しくは下記の開示をご覧ください

[内部通報窓口の整備状況](#)